



法規範憲法審查及裁判憲法審查 聲請書

聲 請 人 家福股份有限公司

法定代理人 羅智先

訴訟代理人 陳信翰律師

受 文 者 憲法法庭

1 為聲請法規範憲法審查及裁判憲法審查事(懇請 大院將本案與 大院已受理
2 之 112 年度憲民字第 489 號、112 年度憲民字第 1111 號併案審理)

3 壹、主要爭點

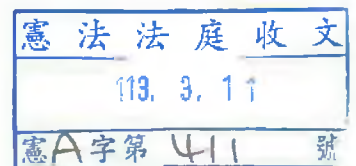
4 一、勞動基準法第 32 條第 1 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以
5 外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資
6 會議同意後，得將工作時間延長之。」(下稱系爭規定)，是否有抵觸
7 憲法第 15 條工作權及財產權、第 22 條契約自由權、第 14 條結社自
8 由權、第 7 條平等權及第 23 條等規定。

9 二、原因案件及確定終局裁判(詳下述參、原因案件及確定終局裁判案號)，
10 是否有抵觸憲法第 15 條工作權及財產權、第 22 條契約自由權、第
11 14 條結社自由權、第 7 條平等權及第 23 條等規定。

12 貳、審查客體

13 一、聲請法規範憲法審查部分(原因案件及確定終局裁判所適用之法規
14 範)：

15 原因案件及確定終局裁判(詳下述參、原因案件及確定終局裁判案號)



1 所適用法規，即勞動基準法第 32 條第 1 項規定：「雇主有使勞工
2 在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位
3 無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」

4 二、聲請裁判憲法審查部分

5 (一) 臺灣臺南地方法院 112 年度簡字第 14 號行政訴訟判決及高雄高等
6 行政法院高等行政訴訟庭 112 年度簡上字第 40 號判決。

7 (二) 臺北高等行政法院高等行政訴訟庭 112 年度訴字第 334 號判決及
8 最高行政法院 112 年度上字第 697 號裁定。

9 (三) 臺北高等行政法院高等行政訴訟庭 112 年度訴字第 491 號判決、
10 最高行政法院 112 年度上字第 787 號裁定。

11 參、原因案件及確定終局裁判案號(下稱案關確定裁判)

12 一、臺灣臺南地方法院 112 年度簡字第 14 號行政訴訟判決及高雄高等行
13 政法院高等行政訴訟庭 112 年度簡上字第 40 號判決。

14 二、臺北高等行政法院高等行政訴訟庭 112 年度訴字第 334 號判決及最
15 高行政法院 112 年度上字第 697 號裁定。

16 三、臺北高等行政法院高等行政訴訟庭 112 年度訴字第 491 號判決、最
17 高行政法院 112 年度上字第 787 號裁定。

18 肆、應受判決事項之聲明

19 一、聲請法規範憲法審查部分：

20 勞動基準法第 32 條第 1 項規定，抵觸憲法第 15 條工作權及財產權、
21 第 22 條契約自由權、第 14 條結社自由權、第 7 條平等權及第 23 條
22 等規定，應受違憲宣告，並自本判決宣示或公告之日起失其效力。

1 二、聲請裁判憲法審查部分：

2 (一) 臺灣臺南地方法院 112 年度簡字第 14 號行政訴訟判決及高雄高等
3 行政法院高等行政訴訟庭 112 年度簡上字第 40 號判決，抵觸憲法，
4 應予廢棄，發回高雄高等行政法院。

5 (二) 臺北高等行政法院高等行政訴訟庭 112 年度訴字第 334 號判決及
6 最高行政法院 112 年度上字第 697 號裁定，抵觸憲法，應予廢棄，
7 發回最高行政法院。

8 (三) 臺北高等行政法院高等行政訴訟庭 112 年度訴字第 491 號判決、
9 最高行政法院 112 年度上字第 787 號裁定，抵觸憲法，應予廢棄，
10 發回最高行政法院。

11 伍、案關確定裁判疑義之性質與經過

12 一、臺灣臺南地方法院 112 年度簡字第 14 號行政訴訟判決(附件 1)及高
13 雄高等行政法院高等行政訴訟庭 112 年度簡上字第 40 號判決(附件
14 2)：

15 (一) 臺南市政府勞工局於 111 年 3 月 31 日，派員至聲請人臺南北安分
16 公司實施勞動檢查，認定聲請人未經工會同意，使所僱勞工郭員
17 延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項，臺南市政府勞工
18 局依同法第 79 條第 1 項第 1 款規定，以 111 年 7 月 27 日南市勞
19 安字第 11110938417 號裁處書，處聲請人罰鍰 5 萬元。

20 (二) 聲請人不服向臺南市政府提起訴願，為臺南市政府 111 年 12 月 12
21 日府法濟字第 1111576259 號訴願決定駁回。

22 (三) 聲請人嗣向臺灣臺南地方法院提起行政訴訟，遭該院以 112 年度

1 簡字第 14 號行政訴訟判決駁回聲請人之訴；聲請人復上訴至高雄
2 高等行政法院，仍為該院以 112 年度簡上字第 40 號判決駁回聲請
3 人之上訴，全案並告確定。

4 二、臺北高等行政法院高等行政訴訟庭 112 年度訴字第 334 號判決(附件
5 3)及最高行政法院 112 年度上字第 697 號裁定(附件 4)：

6 (一)金門縣政府所屬社會處於 111 年 4 月 22 日對聲請人金門分公司實
7 施勞動檢查，認定聲請人金門分公司未經工會同意而使所僱勞工
8 陳員於 111 年 3 月 2 日延長工時，違反勞動基準法第 32 條第 1 項
9 規定，金門縣政府依同法第 79 條第 1 項第 1 款規定，以 111 年 10
10 月 18 日府社勞字第 1110092586 號裁處書，處聲請人金門分公司 2
11 萬元罰鍰並公布聲請人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文
12 及罰鍰金額。

13 (二)聲請人不服向勞動部提起訴願，仍為勞動部 112 年 2 月 2 日勞動
14 法訴二字第 1110024000 號訴願決定駁回。

15 (三)聲請人嗣向臺北高等行政法院提起行政訴訟，遭該院高等行政訴
16 訟庭以 112 年度訴字第 334 號判決駁回聲請人之訴；聲請人復上
17 訴至最高行政法院，仍為該院以 112 年度上字第 697 號裁定駁回
18 聲請人之上訴，全案並告確定。

19 三、臺北高等行政法院高等行政訴訟庭 112 年度訴字第 491 號判決(附件
20 5)、最高行政法院 112 年度上字第 787 號裁定(附件 6)：

21 (一)宜蘭縣政府於 111 年 7 月 19 日及 111 年 7 月 25 日至聲請人宜蘭
22 分公司實施勞動檢查，發現聲請人未經工會同意，使所僱勞工林
23 員等 4 人於 111 年 3 月至 6 月不等期間延長工作時間，宜蘭縣政

1 府認定聲請人違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，依同法第 79
2 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、行政罰法第 18 條第 1 項
3 及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點規定，以 111 年 10
4 月 25 日府勞資字第 11100128919 號行政處分書，處聲請人罰鍰 6
5 萬元，並公布聲請人名稱、負責人姓名，並應自即日改善。

6 (二) 聲請人不服向勞動部提起訴願，為勞動部 112 年 3 月 14 日勞動法
7 訴二字第 1110025060 號訴願決定駁回。

8 (三) 聲請人嗣向臺北高等行政法院提起行政訴訟，遭該院高等行政訴
9 訟庭以 112 年度訴字第 491 號判決駁回聲請人之訴；聲請人復上
10 訴至最高行政法院，仍為該院以 112 年度上字第 787 號裁定駁回
11 聲請人之上訴，全案並告確定。

12 陸、事實上及法律上之陳述：

13 一、聲請之法律依據：

14 (一) 查，憲法訴訟法第 59 條規定：「人民就其依法定程序用盡審級救
15 濟之案件，對於受不利確定終局裁判所適用之法規範或該裁判，
16 認有牴觸憲法者，得聲請憲法法庭為宣告違憲之判決。前項聲請，
17 應於不利確定終局裁判送達後六個月之不變期間內為之。」

18 (二) 聲請人受上揭「參、原因案件及確定終局裁判案號」所示之不利
19 確定終局裁判，因該等確定裁判及該等確定裁判所適用勞動基準
20 法第 32 條第 1 項規定，有抵觸憲法第 15 條工作權及財產權、第
21 22 條契約自由權、第 14 條結社自由權、第 7 條平等權及第 23 條
22 等規定之疑義，爰依憲法訴訟法第 59 條規定第 1 項規定，聲請憲
23 法法庭就勞動基準法第 32 條第 1 項規定及該等確定裁判，為宣告

1 違憲之判決，以維聲請人權益。

2 二、案關確定裁判所適用之勞動基準法第 32 條第 1 項規定及該等裁判所
3 涉憲法條文及憲法上權利：

4 (一) 憲法第 15 條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」

5 (二) 憲法第 22 條規定：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序
6 公共利益者，均受憲法之保障。」

7 釋字第 576 號解釋文：「契約自由為個人自主發展與實現自我之重
8 要機制，並為私法自治之基礎，除依契約之具體內容受憲法各相
9 關基本權利規定保障外，亦屬憲法第二十二條所保障其他自由權
10 利之一種。」

11 釋字第 580 號解釋文：「基於個人之人格發展自由，個人得自由決
12 定其生活資源之使用、收益及處分，因而得自由與他人為生活資
13 源之交換，是憲法於第十五條保障人民之財產權，於第二十二條
14 保障人民之契約自由。」

15 (三) 憲法第 14 條規定：「人民有集會及結社之自由。」

16 釋字第 479 號解釋文：「憲法第十四條規定人民有結社自由，旨在
17 保障人民為特定目的，以共同之意思組成團體並參與其活動之自
18 由。」

19 釋字第 479 號解釋理由書：「憲法第十四條結社自由之規定，乃在
20 使人民利用結社之形式以形成共同意志，追求共同理念，進而實
21 現共同目標，為人民應享之基本權利。結社自由不僅保障人民得
22 自由選定結社目的以集結成社、參與或不參與結社團體之組成與

1 相關事務，並保障由個別人民集合而成之結社團體就其本身之形
2 成、存續、命名及與結社相關活動之推展免於受不法之限制。結
3 社團體於此保障下得依多數決之整體意志，自主決定包括名稱選
4 用在內之各種結社相關之事務，並以有組織之形式，表達符合其
5 團體組成目的之理念。」

6 (四) 憲法第 7 條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、
7 黨派，在法律上一律平等。」

8 釋字第 748 號解釋理由書：「憲法第 7 條規定：『中華民國人民，
9 無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。』本
10 條明文揭示之 5 種禁止歧視事由，僅係例示，而非窮盡列舉。是
11 如以其他事由，如身心障礙、性傾向等為分類標準，所為之差別
12 待遇，亦屬本條平等權規範之範圍。」

13 三、聲請人法律上之陳述：

14 (一) 案關確定裁判所適用勞動基準法第 32 條第 1 項規定及該等裁判，
15 抵觸憲法有關人民應受保障之工作權、財產權、契約自由權、結
16 社自由權及平等權等憲法保障之基本權利，亦違反憲法第 23 條之
17 規定。

18 (二) 查，勞動基準法第 32 條第 2 項本文規定：「雇主延長勞工之工作
19 時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時
20 間，一個月不得超過四十六小時」、第 24 條規定：「雇主延長勞工
21 工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延
22 長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一
23 以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資

額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」，可知勞動基準法已對於勞工單日、單月之延長工作時間設有上限，並透過延長工作時間工資加給機制，藉由「以價制量」之方式，限制雇主延長勞工工作時間之意願。

(三) 然而，勞動基準法第 32 條第 1 項規定載：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」，此種立法模式，在事業單位有工會的情況下，原則先禁止所有勞工延長工作時間，即使該勞工衡量自身情形而主觀有意願或需求與雇主合意延長工作時間，只要工會不同意，該勞工亦無從與雇主合意適法延長工作時間。

(四) 尤有甚者，依勞動基準法第 32 條第 1 項規定之文意，就工會行使勞工延長工作時間同意權之對象，並不以該勞工屬於工會會員為限，導致不參加工會之勞工，其得否延長工作時間，竟仍須得工會同意。

(五) 然未參加工會之勞工，既已選擇不參加工會，既已顯示其不欲透過工會與雇主協商其勞動條件(例如：延長工作時間)，實不應容許工會排除個別勞工意願而決定個別勞工得否延長工作時間。【關鍵：勞工願意延長工作時間而工會不同意時，依現行法仍禁止延長工

作時間】

(六) 因勞動基準法第 32 條第 1 項規定，就憲法第 15 條、第 22 條規定保障人民工作權、財產權及契約自由權為不當之限制，違反憲法第 23 條規定之比例原則。

(七) 又勞動基準法第 32 條第 1 項規定，對同一事業單位有無加入工會之勞工為不合理之差別待遇，亦抵觸憲法第 14 條規定保障人民結社自由權及憲法第 7 條規定保障人民平等權之意旨。

(八) 此外，勞動基準法第 32 條第 1 項規定排除產業工會、職業工會同意其會員延長工作時間之權利，亦屬憲法第 14 條、第 7 條規定保障人民結社自由權、平等權之違反。

柒、聲請判決之理由及聲請人對本案所持之法律見解

一、有關本件聲請判決所涉勞動基準法第 32 條第 1 項規定，確具憲法重要性，亦為貫徹聲請人基本權利所必要，過往司法院 109 年度憲三字第 41 號聲請解釋案之不同意見書(蔡炯燉大法官提出，黃虹霞大法官、謝銘洋大法官、呂太郎大法官加入)即載(聲請人)：

「本席基於以下理由，認為本件聲請已就系爭規定(按：勞動基準法第 32 條第 1 項規定)有如何牴觸憲法的疑義有所闡釋與論證，並提出客觀上形成確信法律為違憲的具體理由。是本席認為本件釋憲聲請有受理價值，本院應予受理，並宣告系爭規定違憲」

「契約自由為個人自主發展與實現自我的重要機制，並為私法自治的基礎。契約自由，依其具體內容分別受憲法各相關基本權利規定保障，例如涉及財產處分的契約內容，應為憲法第 15 條所保障，又

1 涉及人民組織結社的契約內容，則為憲法第 14 條所保障；除此之外，
2 契約自由亦屬憲法第 22 條所保障其他自由權利的一種（釋字第 576
3 號、第 602 號解釋參照）。國家僅得於不違反憲法第 23 條比例原則
4 的範圍內，以法律限制人民締約的自由（釋字第 576 號及第 580 號
5 解釋參照）。」

6 「本規定(按：勞動基準法第 32 條第 1 項規定)限制雇主與勞工為『延
7 長工作時間之約定』，是限制雇主與勞工的契約自由，如非以維護正
8 當公益為目的，恐與比例原則有違，而難以避免違憲的非難。」

9 「修法後的系爭規定(按：勞動基準法第 32 條第 1 項規定)，雇主只
10 得先與工會協商，如未經工會同意，而直接與勞工為『延長工作時
11 間之約定』，即將遭受主管機關裁罰，自然限制雇主與勞工的契約自
12 由。」

13 「但系爭規定(按：勞動基準法第 32 條第 1 項規定)對於工會會員是
14 否應具有過半數勞工的代表性，未加明定，則即使由占全體員工比
15 率甚低的勞工所組成的工會，依系爭規定，就企業所屬全體勞工有
16 關『延長工作時間』事項，享有獨占的同意權，否決其餘大多數勞
17 工自由與雇主為『延長工作時間』約定的權利，由此觀之，也無法
18 通過比例原則的檢驗。」

19 「國家既容認勞工可『延長工作時間』的制度，除有上述具過半數
20 以上勞工代表的工會代為協商的機制外，自不宜過度限制，否則實
21 與勞基法保障勞工最低工作條件的立法本旨有違」

22 「勞基法對於同意雇主『延長工作時間』要約的勞工，並無制裁規
23 定，是以對於有賺取加班費需求，而非工會會員的勞工而言，此一

1 規定，對其是否加入工會，並無誘因。縱然系爭規定有上開難以明
2 言的目的，不僅實際運作上難以達到目的，亦難以之作為立法的正
3 當事由。綜上所述，本件聲請人主張系爭規定，有牴觸憲法第 14 條、
4 第 15 條及第 22 條等規定之虞，似非無據。」

5 二、勞工與雇主合意在正常工作時間以外延長工作時間，乃屬彼等依其
6 意思形成法律關係、決定生活資源交換之權利，應受憲法第 15 條工
7 作權、財產權及第 22 條契約自由權之保障：

8 (一) 查，釋字第 580 號解釋文載：「基於個人之人格發展自由，個人得
9 自由決定其生活資源之使用、收益及處分，因而得自由與他人為
10 生活資源之交換，是憲法於第 15 條保障人民之財產權，於第 22
11 條保障人民之契約自由。」，同號釋字解釋理由書第 2 段載：「憲
12 法第 22 條保障人民之契約自由，使契約當事人得自由決定其締約
13 方式及締約內容，以確保與他人交換生活資源之自由。」

14 契約自由原則之內涵包含內容自由及變更自由，此有臺灣大學法
15 律系教授陳自強著作可參(詳釋字第 580 號解釋理由書)，故以勞務契約而言，契約當
16 事人合意約定提供勞務之時間、時段，本屬契約自由原則之內涵。

17 (二) 次查，憲法第 15 條規定保障人民工作權、財產權，釋字第 514 號
18 解釋理由書第 1 段載：「人民營業之自由為憲法第 15 條工作權及
19 財產權應予保障之一項內涵。基於憲法上工作權之保障，人民得
20 自由選擇從事一定之營業為其職業，而有開業、停業與否及從事
21 營業之時間、地點、對象及方式之自由」

22 受僱之勞工雖係以提供勞務為業，然勞工與雇主透過雙方在勞動
23 契約中合意約定、調整工作時間(工作時間時段、長度)，亦應屬憲

1 法第 15 條規定保障人民工作權、財產權之範疇。

2 (三) 職是，勞工與雇主於勞動契約中合意約定於原本正常工作時間以
3 外之時段工作(即延長工作時間)，並領取延長工作時間之工資乙節，
4 本屬勞工與雇主間勞動契約之內容，原則上應由彼等自行合意決
5 定，此屬憲法保障工作權、財產權及契約自由之內涵。

6 (四) 應予敘明者，勞工基於其自身經濟考量而欲與雇主合意延長工作
7 時間以獲取延長工作時間之工資乙節，實屬勞工應受保障之憲法
8 權利。

9 參照蔡英文總統曾表示：「有很多勞工反應因為一例一休，無法加
10 班賺取加班費，她向企業主呼籲，該加班的時候就應該給勞工加
11 班的機會」(詳聲證 3)，過往行政院長賴清德也曾強調：「有些年
12 輕人可能剛出社會收入不高，自然也想加班，而年紀大的勞工也
13 有養家壓力，受到衝擊也大」(詳聲證 4)，可知透過契約自由原則
14 爭取延長工作時間、賺取加班費，本屬勞工之權利，而非純屬不
15 利之負擔。

16 三、勞動基準法第 32 條第 1 項規定(下稱系爭規定)，實已抵觸憲法保障
17 人民工作權、財產權及契約自由權之意旨：

18 (一) 延長工作時間之制度，現行已有勞動基準法第 32 條第 2 項規定、
19 第 24 條規定予以規範。系爭規定將本應由契約當事人間決定之契
20 約內部事項，交由契約外之他人決定，導致確有意願延長工作時
21 間之勞工，如工會不同意，仍不得延長工時，形成「他決取代自
22 決」之詭異現象：

23 1. 工會法第 2 條規定：「工會為法人。」，意即工會本身具有獨立之

1 法人格。

- 2 2. 然，工會本身並非勞工與雇主間勞動契約之當事人，系爭規定卻
3 將私人間得否延長工作時間之契約內部事項，轉交由第三人工會
4 決定，形成「他決取代自決」之詭異現象。

5 (二) 系爭規定未探究工會會員人數與事業單位全體勞工人數之比例，
6 強制由工會決定勞工得否延長工時，形成客觀上明顯欠缺代表性
7 之工會，卻決定大部分非工會會員勞工得否延長工作時間之離譜
8 現象：

- 9 1. 查，工會法第 11 條規定：「組織工會應有勞工三十人以上之連署
10 發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大
11 會。」，以企業工會而言，該條項並未要求加入工會之人數是否
12 達整體事業單位勞工之一定比例始能成立。
- 13 2. 倘事業單位所僱勞工眾多而加入該事業單位工會之勞工卻甚少
14 時，此際，即會發生由極少數勞工組成之工會得決定其他大多數
15 非工會會員勞工有關彼等勞動契約事項之離譜情形。
- 16 3. 以本件聲請人為例，過往臺灣桃園地方法院行政訴訟庭曾調查家
17 福股份有限公司工會人數，該判決即載：「原告(按：同本件聲請
18 人)…105 年 4 月間，全台員工人數為 1 萬 1,557 人。然現行家
19 福總公司工會僅有 40 名會員…是原告主張…參與原告(總公司)
20 工會之員工人數比例僅為 0.3%，進而主張原告(總公司)工會
21 之參與比率極低其代表性有疑義，並非全屬無稽。」(詳聲證 5)
22 由上例可知，由 0.3%勞工組成之企業工會，明顯欠缺代表性，然
23 依系爭規定之解釋，卻會造成由 0.3%勞工組成之工會，不僅得決

1 定其會員得否延長工時，另一方面亦得決定其餘 99.7%非工會會
2 員勞工得否延長工時之離譜現象。

- 3 4. 非工會會員之勞工，既然選擇不加入企業工會，本無可能行使工
4 會會員之權利，進而影響工會之決策。然依系爭規定之解釋，非
5 工會會員之勞工有關延長工作時間之事項，卻會受制於工會之主
6 觀決定。

7 國立中正大學勞工關係學系楊通軒教授即表示：「工會畢竟只是
8 會員的集合體及利益代言人，其本身是一個封閉性的公益團體，
9 並不負有對外為非會員同意或進行協商的權利義務，換言之，理
10 論上，非會員並不受工會的同意或團體協約的拘束。因此，勞基
11 法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條第 1 項規定，要求非會員應接
12 受工會所做成同意的拘束，顯然未考慮到非會員的消極團結權的
13 保護，理論上非會員可以自行決定是否接受變形工時及延長工時，
14 而不會遭受到不利益。」(詳聲證 6)，楊通軒教授並表示：「勞基
15 法中工會…對於延長工作時間…同意權之行使…基於消極團結
16 權之保障，解釋上應以會員為限」、「以『全數由勞工自行組成、
17 作成決議之工會組織』為由，而將同意權效力及於非會員，顯然
18 係一誤解。」(詳聲證 7)

- 19 5. 因選擇不加入工會之勞工，系爭規定限制其透過與雇主合意延長
20 工時之權利，已如前述。尤有甚者，不得加入工會之勞工或遭工
21 會停權、除名之勞工，彼等倘欲與雇主合意延長工作時間，亦因
22 系爭規定，導致須得工會同意之亂象：

23 查，工會法第 14 條第 1 項本文規定：「代表雇主行使管理權之主

管人員，不得加入該企業之工會。」，行政院勞工委員會令載：「代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員」(詳聲證 8)，可知，所謂代表雇主行使管理權之主管人員涵蓋範圍甚廣，彼等依法不得加入工會。因彼等多數仍屬適用勞動基準法之勞工，彼等倘欲延長工作時間，依系爭規定，竟仍須得到工會同意。系爭規定竟造成不得加入工會之勞工，既無法行使工會會員權利影響工會決策，工會卻得決定彼等可否延長工作時間等有關勞動契約事項，更彰顯系爭規定之亂象。

再查，工會法第 26 條第 1 項第 5 款規定：「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：…會員之停權及除名之規定。」，倘曾加入工會之勞工經工會停權或除名，即無法行使工會會員權利影響工會決策，工會卻仍得決定彼等可否延長工作時間等勞動契約事項，更彰顯系爭規定之錯誤。

(三) 參照外國立法例，更足證明系爭規定未考量工會代表性及勞工本人之意願，實侵害勞工欲與雇主合意延長工作時間之權利：

1. 美國

依美國公平勞動基準法(Fair Labor Standard Act)¹，其基本要求為：支付最低工資、工作時間原則為每週 40 小時，超過須給付加班工資(1.5 倍)、未成年就業之限制、記錄保存等(詳聲證 9)。意指，

¹ The Fair Labor Standards Act Of 1938 § 207. ((a)(1)). "Except as otherwise provided in this section, no employer shall employ any of his employees who in any workweek is engaged in commerce or in the production of goods for commerce, or is employed in an enterprise engaged in commerce or in the production of goods for commerce, for a workweek longer than forty hours unless such employee receives compensation for his employment in excess of the hours above specified at a rate not less than one and one-half times the regular rate at which he is employed."

1 勞工是否延長工作時間，仍尊重彼此契約自由之精神，重點在於
2 雇主應加給工資，而非受工會同意之限制。

3 另，就工會與雇主進行團體協商有無代表性部分，美國國家勞動
4 關係法(National Labor Act)第 159 條²中亦規定：須由多數員工基
5 於集體談判目的而指定或選出之代表，始得就該基於集體談判目
6 的之全體員工，具有工資、工時與其他工作條件協商之專屬代表
7 權利。然我國勞動基準法第 32 條第 1 項規定，完全未區分加入
8 工會之勞工與全體事業單位勞工之比例，逕自使工會決定全體事
9 業單位勞工得否延長工作時間，系爭規定顯然未考量工會代表性
10 問題。

11 2. 日本

12 日本勞動基準法第 36 條本文規定：「雇主經與事業單位內過半數
13 勞工所組織之工會，若無該工會，則與過半數勞工代表訂定書面
14 協定，而向主管機關報備後，得適法地延長勞工之工作時間，或
15 使勞工於假日工作。」(詳聲證 10)

16 由日本勞動基準法之規定可知，該法雖規定勞工得否延長工作時
17 間須與一定之代表進行協議，然該法相當注重該代表是否具有正
18 當之代表性，以工會而言，該工會需有過半數事業單位勞工加入，
19 始具代表事業單位勞工與雇主協議延長工作時間之權限。然我國
20 勞動基準法第 32 條第 1 項規定，完全未考量工會代表性問題，
21 以聲證 5 之判決為例，事業單位內 0.3%勞工組織之工會，竟得決

² National Labor Relations Act Sec. 9 [§ 159.] (a) : "[Exclusive representatives; employees' adjustment of grievances directly with employer] Representatives designated or selected for the purposes of collective bargaining by the majority of the employees in a unit appropriate for such purposes, shall be the exclusive representatives of all the employees in such unit for the purposes of collective bargaining in respect to rates of pay, wages, hours of employment, or other conditions of employment..."

1 定事業單位全體勞工得否延長工作時間，顯已失當。

2 3. 韓國

3 韓國勤勞基法第 53 條規定：「勞資雙方如達成合意時，得延長工
4 時至每日 12 小時；如遇特殊情況時，雇主得於取得僱用勞動部
5 長之許可及勞工之同意後，實施延長工時；倘因事態緊急而未及
6 時事先取得僱用勞動部長之許可時，雇主須於事後即刻申請以溯
7 及地取得許可。」(詳聲證 11)

8 由上可知，與我國主要產業具競爭關係之韓國，其勞工得否延長
9 工時，僅須勞動契約當事人即雇主、勞工合意即可，並無受工會
10 同意之限制。

11 (四) 系爭規定無視工會會員人數所占事業單位整體勞工比例，逕自以
12 工會同意優先於勞資會議同意，造成輕重失衡、比例失當：

13 1. 因系爭規定載：「…雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經
14 勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」，就系爭規定文義之
15 解釋，事業單位有工會時，即無法以勞資會議同意而適法將工作
16 時間延長。

17 2. 然而，事業單位如依照勞資會議實施辦法第 5 條第 2 項第 1 款規
18 定：「事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表
19 選舉：一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。…」，
20 可知勞資會議本得由「全體勞工」選舉出勞方代表，並由該勞方
21 代表與資方代表協商有關勞工延長工作時間之事項，因該勞方代
22 表為「全體勞工」選舉產生，較有堅強之代表性；抑或，由各事
23 業場所之全體勞工，就該事業場所選出勞資會議之勞方代表，亦

更貼切該事業場所勞工之真實意見。

3. 因系爭規定並未考量事業單位加入工會之勞工人數比例，強制以工會同意凌駕勞資會議同意，以聲證 5 判決案例而言，雖該工會會員人數僅占事業單位勞工人數 0.3%，然該工會有關勞工得否延長工作時間之同意權，竟可強行凌駕由事業單位或事業場所全體勞工選舉出勞資會議勞方代表。

顯見系爭規定無視整體勞工真實意見之表達，逕行以工會同意權為優先考量，實屬輕重失衡、比例失當。

4. 此外，因系爭規定無視工會會員人數多寡及有無代表性，倘在某事業單位有所謂「御用工會」之情形時，縱使多數未加入工會之勞工反對該工會行使系爭規定之同意權，依系爭規定，該工會所行使之同意權仍屬適法，更顯系爭規定無視工會代表性之荒謬。

(五) 系爭規定即便立法理由或有正當性，惟因系爭規定無視工會會員人數多寡及有無代表性，對於未得無正當性工會同意之延長工時措施，一律視為違法，有「本質上違憲」之「涵蓋過廣」情形，甚或是「適用上違憲」之虞而違憲

1. 按系爭規定之立法理由：「企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案…」前開立法理由雖未明言協商勞工之比例，惟既能代表勞工與事業單位進行協商，則自應需正當性、代表性。準此，系爭規定之立法理由已隱含進行協商之勞工代表，應具備正當性、代表性始可。

2. 惟前已述及：如工會會員人數僅占事業單位勞工人數 0.3%，則系

1 爭規定就該工會有關勞工得否延長工作時間之同意權，自應有所
2 限制；然系爭規定就工會代表性不足之情形並未加以區分，而一
3 律要求事業單位皆須得代表性不足工會之同意，顯然有比較法上
4 「本質上違憲」之「涵蓋過廣」(overbreadth)情形，甚或有「適
5 用上違憲」(as applied)之虞而違憲。亦即系爭規定並未將代表性
6 不足之工會，排除在行使同意權之範圍之外，顯有「涵蓋過廣」
7 之情形；退步言之，即便系爭規定立法理由正當而無本質上違憲
8 之情形，惟系爭規定推定所有適用系爭規定之工會皆具有代表性，
9 顯未排除代表性不足之工會同意權，則系爭規定亦有適用於本案
10 違憲之「適用上違憲」之疑慮(詳聲證 12)。

11 3. 事實上，比較法上「適用上違憲」之理論，釋字第 242 號(即鄧
12 元貞案)即已適用，而認為 74 年 6 月 3 日修正公布前之民法親屬
13 編第 992 條規定與憲法第 22 條保障人民自由及權利之規定有所
14 抵觸³，可供憲法法庭卓參。

15 (六) 91 年 12 月所修正之現行勞動基準法第 32 條第 1 項規定，其立法
16 過程甚為粗糙，並未實際探究個別勞工延長工作時間何以須得到

³ 釋字第 242 號解釋理由書：「中華民國七十四年六月三日修正公布前之民法親屬編，其第九百八十五條規定：『有配偶者，不得重婚』，旨在建立一夫一妻之善良婚姻制度，其就違反該項規定之重婚，於第九百九十二條規定：『結婚違反第九百八十五條之規定者，利害關係人得向法院請求撤銷之。但在前婚姻關係消滅後，不得請求撤銷』，以資限制。此項規定，並不設除斥期間，乃在使撤銷權人隨時得行使其撤銷權，為維持一夫一妻婚姻制度之社會秩序所必要，與憲法並無抵觸。惟修正公布前民法親屬編未如修正公布後之第九百八十八條規定重婚為無效，則重婚未經撤銷者，後婚姻仍屬有效，而國家遭遇重大變故，在夫妻隔離，相聚無期，甚或音訊全無，生死莫卜之情況下所發生之重婚事件，有不得已之因素存在，與一般重婚事件究有不同，對於此種有長期實際共同生活事實之後婚姻關係，仍得適用上開第九百九十二條之規定予以撤銷，其結果將致人民不得享有正常婚姻生活，嚴重影響後婚姻當事人及其親屬之家庭生活及人倫關係，反足以妨害社會秩序，就此而言，自與憲法第二十二條保障人民自由及權利之規定，有所抵觸。至此情形，聲請人得依本院釋字第一七七號及第一八五號解釋意旨，提起再審之訴，併予說明。」

工會同意之堅強理由：

1. 查，91 年 12 月修正之系爭規定，斯時行政院所提修正草案為：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，經工會或勞資會議同意，得將工作時間延長之。」，修正說明載：「為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第一項雇主經工會或勞工同意之規定，爰修正為經工會或勞資會議同意。」(詳聲證 13)，又聲證 13 之行政院有關修法說明載：「本院勞委員函以，鑒於經濟全球化發展，產業經營環境變動日趨快速，為使企業人力有效運用，提升競爭力，並落實經濟發展諮詢委員會議『放寬工時彈性，使人力資源有效運用』及『放寬工時限制，排除企業人力資源運用困擾，促進婦女就業』之共同意見，爰擬具『勞動基準法』部分條文修正草案，請核轉貴院審議」

由上可知，行政院勞工委員會本係基於放寬工時彈性及限制，所擬修正草案，且修法目的本無以工會同意凌駕勞資會議同意之意。

2. 系爭規定於修正時確未經仔細考量，此觀修法過程中，行政院勞工委員會勞資關係處處長李來希代表該會於立法院報告時，即表示：「勞資會議設置的目的和工會成立的目的本來就不一樣，勞資會議是處理公司內部運作維持的事宜」、「其實勞基法是個別勞工權益的保護法，個別勞工的加班本來就不應該由工會決定。」(詳聲證 14)。可知，修法過程中，連勞動基準法之主管機關亦不認同將個別員工得否延長工作時間全盤交由工會決定。

3. 然因 91 年間，勞動基準法第 32 條第 1 項規定之立法過程多有波

折，竟未有仔細研究工會與勞資會議之差異、由工會決定個別勞工可否延長工作時間之荒謬，即草率修正為現行勞動基準法第 32 條第 1 項規定，衍生諸多法理及適用上之窒礙與矛盾。

四、因系爭規定確已限制人民受憲法保障之工作權、財產權、契約自由等權利，經檢視系爭規定實已抵觸憲法第 23 條之比例原則：

(一) 查，憲法第 23 條規定：「以上各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。」，大院大法官解釋向來認為該條即所謂憲法比例原則之規定。

(二) 系爭規定不符合適當性原則之要求：

1. 查，系爭規定於 91 年 12 月之修正說明載：「企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第一項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』。」

2. 然因系爭規定將工會同意凌駕於勞資會議同意，本即抵觸修法說明「加強勞資會議功能」之目的；另因系爭規定硬性要求勞工延長工時須得工會同意，造成事業單位勞工如未加入工會，本無可能「充分參與」延長工時之安排，亦與上揭修法目的相悖。

由上可知，系爭規定不僅無助於目的之達成，甚至有害於目的之達成。

1 3. 以實務運作而言，系爭規定甚至無法促進工會與事業單位協商延
2 長工作時間之目的，就勞動部編印之勞動統計月報之數據所載(詳
3 聲證 15)，儘管系爭規定已實施多年，數據顯示自 93 年底迄今，
4 企業工會數及其會員人數不僅無明顯增加甚至有減少之趨勢，更
5 足證明系爭規定並不符合比例原則中之適當性原則。

6 (三) 系爭規定不符合最小侵害性原則之要求：

7 1. 因系爭規定之用語：「…如事業單位無工會者…」，可知系爭規定
8 所指應係企業工會而言，行政院勞工委員會函釋(詳聲證 16)亦同
9 此旨。

10 2. 依系爭規定之解釋，未加入工會之勞工既無法影響工會決策，其
11 延長工作時間之權利卻須聽從工會決定，實嚴重侵害該等勞工之
12 權利。

13 3. 有關勞工延長工作時間之事項，應有其他侵害較小之可能方式：

14 為使勞工充分參與延長工時之安排，或可讓個別員工充分表示其
15 意見，諸如讓個別員工均能透過選舉方式選出其認同之勞資會議
16 勞方代表；或區分工會會員與非工會會員之勞工，有不同之延長
17 工作時間方式，藉以保障非工會會員勞工之意願；抑或，基於結
18 社自由，勞工得選擇不加入企業工會而加入其他組織類型之工會
19 (例如：產業工會或職業工會)，透過該工會為彼等與事業單位協
20 商、同意延長工作時間。

21 上揭方式，相較系爭規定，顯然較顧及個別勞工之意願，屬侵害
22 較小之方式。

4. 因系爭規定，在事業單位有工會之情形，完全排除由全體勞工選舉勞資會議勞方代表就延長工作時間為同意之可能，亦未區分工會會員與非工會會員延長工作時間之方式，更完全排除由其他組織類型工會與事業單位協商、同意延長工作時間。

系爭規定確已抵觸憲法第 23 條比例原則中之最小侵害性原則。

(四) 系爭規定抵觸狹義比例性原則：

1. 已加入工會之勞工，如欲透過工會與事業單位協商延長工作時間，或可謂屬該勞工行使結社自由權之表現。

2. 然系爭規定，在事業單位有工會之情形下，完全未區分勞工有無加入工會，亦無區分該工會會員人數多寡及所占事業單位勞工人數比例，竟將整體事業單位之個別勞工可否延長工作時間之契約事項完全交由第三人工會決定，此種以侵害非會員勞工之工作權、財產權及契約自由之手段，究竟欲保障何種權利？何人之權利？或謂系爭規定欲保障所謂團結權，然非工會會員之勞工既已選擇不加入工會，表示彼等已行使消極團結權，從而系爭規定限制非工會會員勞工與雇主合意延長工作時間，究竟欲保障何人之團結權？

3. 系爭規定以工會同意為手段，嚴格限制非工會會員勞工與雇主合意延長工作時間之憲法權利，究竟欲維護何種法律上利益？何人之法律上利益？均屬未明。

系爭規定如係以工會利益為考量，則法制上豈容犧牲非工會會員憲法保障之基本權而維護第三人工會之利益！

1 4. 職是，系爭規定所採之手段造成未加入工會勞工之基本權利受嚴
2 重侵害，與系爭規定欲達成之目的，顯失均衡，實已抵觸狹義比
3 例性原則。

4 (五) 因系爭規定違反憲法第 23 條規定所揭之比例原則，對人民之財產
5 權、工作權及契約自由權為不當之限制，實已抵觸憲法而應依憲
6 法第 171 條規定宣告系爭規定無效。

7 五、因系爭規定將工會會員與非工會會員均列入工會延長工作時間同意
8 權之範疇，然非工會會員無從透過工會選舉影響工會決策而與工會
9 會員有顯著不同，故系爭規定之實施結果，區分同一事業單位勞工
10 是否加入工會而有不合理之差別待遇，應已抵觸憲法第 14 條規定保
11 障人民結社自由權及憲法第 7 條規定保障人民平等權之意旨：

12 (一) 查，憲法第 14 條規定：「人民有集會及結社之自由。」、第 7 條規
13 定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法
14 律上一律平等。」

15 次查，釋字第 479 號解釋理由書載：「結社自由不僅保障人民得自
16 由選定結社目的以集結成社、參與或不參與結社團體之組成與相
17 關事務，並保障由個別人民集合而成之結社團體就其本身之形成、
18 存續、命名及與結社相關活動之推展免於受不法之限制。」，可知
19 人民不加入工會社團，本屬憲法保障之權利。

20 又，結社自由既屬人民之基本權，則人民自不因未加入工會而於
21 法律上受不利之差別待遇。

22 (二) 次查，人民得自由決定是否加入或不加入工會而不應受法律上之
23 不利待遇，此部分並為國際公約所肯認：

1 1. 查，國際勞工公約第 87 號公約第 2 條規定載：「凡工人及雇主，
2 無分軒輊，均應有權不經事前許可建立並僅依團體之規章參加經
3 其自身選擇之團體。」(詳聲證 17)

4 2. 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法
5 第 2 條規定：「兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之
6 效力。」

7 公民與政治權利國際公約第 22 條第 1 項規定：「人人有自由結社
8 之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。」(詳
9 聲證 18)

10 經濟社會文化權利國際公約第 8 條第 1 項第 1 款前段規定：「人
11 人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自
12 身選擇之工會」(詳聲證 19)

13 (三) 查，工會法第 16 條規定：「工會會員大會為工會之最高權力機關。
14 但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職
15 權。」、第 19 條規定：「工會會員年滿二十歲者，得被選舉為工會
16 之理事、監事。」、第 18 條規定：「會員大會或會員代表大會休會
17 期間，由理事會處理工會一切事務。」

18 由上揭法文可知，倘非工會會員並無工會會員代表、理事、監事
19 之選舉權或被選舉權，對於工會運作，確實難有法律上可置喙之
20 餘地。

21 (四) 然因系爭規定之限制，倘屬工會會員之勞工，自得行使會員權利
22 而影響工會決策，促使工會就勞工延長工作時間行使同意權；反
23 觀，非工會會員之勞工，雖同樣受系爭規定限制，然卻無法有任

1 何法律上權利影響工會決策之可能性，遑論促使工會就勞工延長
2 工作時間行使同意權。

3 由上可知，系爭規定之實施結果，必然對非工會會員產生不利之
4 差別待遇。

5 (五) 憲法第 7 條保障人民平等權，旨在防止立法者恣意對人民為不合
6 理之差別待遇。因系爭規定之實施，致生非工會會員勞工之權利
7 受工會決定之限制，彼等卻又無影響工會決策，與工會會員勞工
8 有明顯差異。系爭規定之實施結果產生此種差別待遇之目的為何，
9 難以探知，實有流於恣意之嫌。

10 (六) 或謂系爭規定之目的為促使非工會會員之勞工加入工會，然此種
11 以對非工會會員於法律上不利待遇之方式，已達促使彼等加入工
12 會之目的，一方面屬消極結社自由權之侵害，另一方面該差別待
13 遇與規範目的亦明顯欠缺關聯性。

14 (七) 綜上所述，系爭規定之實施結果，區分同一事業單位勞工是否加
15 入工會而有不合理之差別待遇，實與憲法第 14 條規定、第 7 條保
16 障人民結社自由權及平等權之意旨相抵觸，應屬違憲。

17 六、由釋字第 807 號解釋理由，應得推論勞動基準法第 32 條第 1 項規定，
18 由工會壟斷、獨占延長工作時間之同意權，已違反比例原則：

19 (一) 查，原女性勞工夜間工作應得工會同意乙節，已為釋字第 807 號
20 解釋公布違憲，釋字第 807 號解釋理由第 11 段載：「女性勞工是
21 否適於從事夜間工作，往往有個人意願與條件之個別差異，究竟
22 何種情形屬女性勞工應受維護之權益，本難一概而論，未必適宜
23 全由工會或勞資會議代表代事業單位所有女性勞工而為決定。況

1 各種事業單位之工會組成結構與實際運作極為複雜多樣，工會成
2 員之性別比例亦相當分歧，其就雇主得否使女性勞工於夜間工作
3 所為之決定，是否具有得以取代個別女性勞工之意願而為同意或
4 不同意之正當性，實非無疑。基此，系爭規定以工會或勞資會議
5 同意作為解除雇主不得使女性勞工於夜間工作之管制之程序要件，
6 此一手段與系爭規定目的之達成間，亦難謂存有實質關聯。」

7 (二) 以延長工作時間而言，不同事業單位或同一事業單位不同職務，
8 是否有延長工作時間之需求，均難以一概而論，不同勞工彼此間
9 亦有個人意願與條件之差異，又各事業單位之工會組成結構及實
10 際運作複雜多樣，本不適宜全由工會或勞資會議以排除個別勞工
11 意願之方式決定【關鍵：勞工願意延長工作時間而工會不同意時，
12 現行法即禁止延長工作時間】，故勞動基準法第 32 條第 1 項規定
13 之手段及目的之達成間，即欠缺實質關聯。

14 七、釋字第 807 號解釋之個別大法官意見書中，亦有認為勞動基準法關
15 於工會同意乙節(例如：勞動基準第 32 條第 1 項規定)，實有違憲之
16 疑義：

17 (一) 由聲證 20 之釋字第 807 號解釋蔡炯燉大法官提出意見書(黃虹霞大
18 法官加入，定期失效部分除外)下列所載內容，可知勞動基準法相
19 關工會同意之規定，如容許會員人數未逾雇主所僱勞工半數之工
20 會行使該法之同意權，應有違比例原則：

21 「系爭規定(按：勞動基準法第 49 條第 1 項規定)所指工會，應指
22 具有代表多數勞工之工會…雇主使勞工就是否同意於夜間工作為
23 意思表示，勞工單純為同意與否之意思表示，核屬私法上之契約

關係，系爭規定但書於 91 年間修法(按：有關工會或勞資會議同意文字同勞動基準法第 32 條第 1 項規定)，剝奪原規定賦與個別勞工之同意權，以集體勞工關係之工會或勞資會議來取代勞工之同意權，是否合宜，已非無疑…即使有其正當性，惟系爭規定但書前段之立法意旨，係以其同意應有「集體勞工之參與」為主要考量，準此，應係希望藉由工會之團體協商角色（即工會之團體協商權）與雇主就女性夜間工作事項進行協議，以達到維護整體女性勞工權益之目的。然依團體協約法第 6 條第 3 項規定，有團體協商資格之勞方，應係指會員『逾該雇主所僱用勞工人數二分之一』之工會，始足當之。上開規定就企業工會團體協商之資格，雖未明定工會之會員應逾雇主所僱用勞工人數二分之一，然由系爭規定但書立法理由有關『集體勞工之參與』及團體協商之法理以觀（本院釋字第 373 號解釋及日本勞基法第 36 條第 1 項規定參照），自無例外之理。」

「是本號解釋所應關注之問題，不僅是系爭規定有無違反憲法上性別平等之問題，毋寧更應重視系爭規定所賦與（企業）工會之同意權，於憲法角度觀之，有無限制女性勞工之工作權及契約自由、雇主之營業自由及財產權之正當性，以及（企業）工會本身之民主正當性問題。」

(二) 由聲證 21 之釋字第 807 號解釋黃虹霞大法官提出意見書(蔡炯燉大法官、蔡明誠大法官加入)之意見下列所載內容，可知勞動基準法相關工會同意之規定，如容許會員人數未逾雇主所僱勞工半數之工會行使該法之同意權，應有違比例原則：

「企業工會之代表權及代表性疑義；且若不具代表性，則勞動基

1 準法第 30 條等及系爭規定但書前段賦予企業工會同意（不同意
2 即否決）權（決定企業全體勞工與雇主間勞動條件內容之權），應
3 已侵害均受憲法保障之企業勞工之工作自主權及雇主之營業自由，
4 而為違憲」

5 「另工會固然有簽訂團體協約之權，但因其不具代表非其會員之
6 其他勞工之權，故其所簽之團體協約沒有拘束或保護非其會員之
7 其他勞工之效力（團體協約法第 9、13 及 17 條等規定參照）。
8 此外，工會本質上係立於為其會員之利益，與雇主協商談判，以
9 促進勞動條件、勞工安全與其會員之福利而已；工會應無權決定、
10 更無權片面決定雇主之營業事項包括與全體勞工之勞動條件內容
11 等。」

12 「企業工會依勞動基準法第 30 條（每日、每週工作時數）、第 30
13 條之 1（工作時間變更原則）、第 32 條（延長工作時間）、第 34
14 條（輪班制更換班次休息時間之變更）、第 36 條（例假之調整）
15 及系爭規定等，竟有就該等事項同意與否之片面決定性權利。而
16 上揭事項又均屬勞動契約之核心事項，是企業工會之同意（不同
17 意或否決），其法律效果等同取代雇主與全體勞工為相關勞動條件
18 之決定，且係可否之最終決定。從而，此等『經工會等同意』之
19 規定，自己重大限制受憲法保障之個別勞工之工作自主權、雇主
20 之營業自由」

21 「類此情形，以系爭規定為例，能當然認企業工會不論是否具代
22 表性，均當然有代表個別勞工同意夜間工作或有權否決有需要之
23 女性勞工於夜間工作嗎？立法者以企業工會之同意，作為限制勞
24 工及雇主上述受憲法保障基本權之手段，如何合於憲法比例原則？

1 均顯然有疑！」

2 「少數服從多數應該是法治國民主基本原則，企業內少數勞工組
3 織之企業工會，難認具代表性，若認其得代表多數勞工為同意（或
4 否決其他勞工之意思自主），將形成多數服從少數之結果，亦應與
5 法治國民主基本原則相抵觸。」

6 「然我國工會法關於企業工會之規定，並不以具上開過半數代表
7 性為必要條件，是不但自難認在我國，如由未具代表性之企業工
8 會代表全體勞工與雇主談判並決定勞動條件，係符合民主正當性，
9 而當然為合憲；抑且應認為因系爭規定未限定所稱工會須為『由
10 企業內過半數勞工組成之工會』，於該範圍內為違憲。」

11 八、附此敘明者，系爭規定將工會同意之主體限定為「企業工會」而排
12 除產業工會、職業工會，亦抵觸憲法第 14 條、第 7 條規定保障人民
13 結社自由權及平等權之意旨：

14 (一) 依前述國際勞工公約第 87 號公約第 2 條規定、公民與政治權利國
15 際公約第 22 條第 1 項規定、經濟社會文化權利國際公約第 8 條第
16 1 項第 1 款前段規定等項，人民應有加入工會與否之自由，並有自
17 由選擇加入何種類型工會之自由。

18 (二) 次查，工會法第 6 條第 1 項所規定之工會組織，有企業工會、產
19 業工會與職業工會等 3 種。

20 再查，工會法第 5 條規定有關工會之任務並無區分工會組織而有
21 不同。意即，企業工會、產業工會與職業工會於工會法上之任務
22 均屬相同。

1 (三) 依前所述，系爭規定所指工會限定為企業工會。然勞工既得自由
2 選擇欲加入之工會，自應包含選擇加入不同組織工會之權利。因
3 系爭規定排除產業工會、職業工會有關勞工延長工作時間同意權
4 之行使，倘有勞工欲加入工會藉此促使工會行使系爭規定之同意
5 權時，該勞工僅能加入企業工會而無選擇加入產業工會、職業工
6 會之餘地。此種對工會權限之法律上限制，亦影響人民加入工會
7 之考量，實屬侵害人民結社自由權。

8 (四) 此外，企業工會、產業工會與職業工會於工會法上之任務既屬相
9 同，何以系爭規定對產業工會、職業工會為不利之差別待遇？

10 參照團體協約法第 2 條規定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法
11 人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及
12 相關事項為目的所簽訂之書面契約。」，依團體協約法之規定，產
13 業工會、職業工會既得與雇主團體協商勞動關係之事項，則何以
14 系爭規定限制產業工會、職業工會不能代表其會員與事業單位溝
15 通、同意其會員延長工作時間？

16 職是，系爭規定排除產業工會、職業工會有關勞工延長工作時間
17 同意權之行使，對產業工會、職業工會為不利之差別待遇，又以
18 工會組織作為差別待遇之類別，與系爭規定之目的，實欠缺關聯
19 性。從而，系爭規定就此部分亦抵觸憲法第 7 條保障人民平等權
20 之意旨。

21 捌、謹陳報勞動法學者林更盛教授所著之「從釋字第 807 號解釋論工會加
22 班同意權的違憲疑義」乙文(聲證 22 號)：

23 一、林更盛教授所著論文，係由釋字第 807 號解釋就原勞動基準法第 49

1 條第 1 項規定有關女性勞工夜間工作應得工會同意乙節，於該號解
2 釋理由中敘明：「女性勞工是否適於從事夜間工作，往往有個人意願
3 與條件之個別差異，究竟何種情形屬女性勞工應受維護之權益，本
4 難一概而論，未必適宜全由工會或勞資會議代表代事業單位所有女
5 性勞工而為決定。況各種事業單位之工會組成結構與實際運作極為
6 複雜多樣，工會成員之性別比例亦相當分歧，其就雇主得否使女性
7 勞工於夜間工作所為之決定，是否具有得以取代個別女性勞工之意
8 願而為同意或不同意之正當性，實非無疑。基此，系爭規定以工會
9 或勞資會議同意作為解除雇主不得使女性勞工於夜間工作之管制之
10 程序要件，此一手段與系爭規定目的之達成間，亦難謂存有實質關
11 聯。」等語，林更盛教授認為上揭解釋理由，於現行勞動基準法第
12 32 條第 1 項規定有關勞工延長工作時間須得工會同意乙節，亦有適
13 用，並進而論述其認為勞動基準法第 32 條第 1 項規定違憲之理由。

14 二、聲請人謹就聲證 22 號林更盛教授所著論文，摘要並陳述意見如下：

15 (一)林更盛教授本文之結論為「勞基法第 32 條第 1 項之規定…以工會
16 同意作為延長工作時間的前提要件，這限制勞雇雙方的職（營）
17 業自由與契約自由，但和該規定目的（保障勞工健康）之間，『難
18 謂存有實質關聯』，因而違憲。」（聲證 22 號第 132 頁）

19 (二)林更盛教授認為勞動基準法第 32 條第 1 項規定違憲的理由第一點，
20 係由工會組織特性觀察，其論述為：「由於工會組成結構與實際運
21 作複雜多樣，成員分歧，再加上在工會多元化與自由化的前提下，
22 （特定）工會之同意有無正當性，實非無疑。」（聲證 22 號第 132
23 頁），林更盛教授並進一步具體內容如下：

1. 何以非工會會員之勞工，其加班同意權應由工會決定？論文中敘明：「不論有多少比例的勞工加入工會，由於工會代表勞工協商勞動條件的正當性，以會員為限—是以，團體協約法（下稱 團協法）」第 9 條規定：簽訂團體協約須經會員同意；同法第 17 條第 1 項第 2、3 款規定：團體協約效力及於工會會員。而實際上工會的自我理解也是如此。因為工會於談判時、要求簽定所謂的『禁搭便車條款』（團協法第 13 條）、禁止非會員獲得相當於團體協約約定的利益—故非該會員之勞工的加班同意權，為何應由該工會取而代之？其正當性何在，誠有疑問。」（聲證 22 號第 132 頁）

2. 勞動基準法第 32 條第 1 項規定並未規範應得一定比例會員同意作為其正當性擔保之基礎：

論文中敘明：「團協法第 9 條規定工會從事特定的團體協商，以獲得一定比例之會員同意作為其正當性的擔保；相反地，這在勞基法第 32 條第 1 項則付之闕如。」（聲證 22 號第 133 頁）

由團體協約法第 9 條規定：「工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表三分之二以上之決議，或通知其全體會員，經四分之三以上會員以書面同意。」，可見該法就工會內部之意思決定形成，設有明確之程序及要件，然而勞動基準法第 32 條第 1 項規定則完全未有規範。

3. 加入工會之勞工人數及比例代表性，衍生之正當性問題：

1 論文中敘明：「若加入該工會的勞工比例不高時，對照團協法第 6
2 條第 3 項第 2 至 4 款、第 4 項，該工會本身之正當性即有所不足。」
3 (聲證 22 號第 133 頁)

4 此由團體協約法第 6 條第 3 項第 2 至 4 款規定：「依前項所定有
5 協商資格之勞方，指下列工會：…二、會員受僱於協商他方之人
6 數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於
7 協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一
8 之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所
9 屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之
10 一。」、團體協約法第 6 條第 4 項規定：「勞方有二個以上之工會，
11 或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他
12 方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例
13 分配產生。」，均有考量到加入工會之勞工人數及比例代表性，
14 衍生之正當性問題，然勞動基準法第 32 條第 1 項規定及有關企
15 業工會代表性問題，均未考量到上情，導致實務上有企業工會會
16 員人數僅占事業單位勞工人數千分之三，仍受勞動基準法第 32
17 條第 1 項規定限制之離譜情形。

18 4. 未考量到工會如由偏重特定區域或特定工作型態之勞工組成，衍
19 生之問題：

20 論文中敘明：「工會成員若大部分屬 A 地／A 工作型態者（如臺
21 北總公司／內勤人員），對於屬 B 地／B 工作型態者（如南部分
22 公司／工廠、或外勤人員），該工會是否適宜對後者行使加班同
23 意權，亦有疑義。」(聲證 22 號第 133 頁)

實務上，工會之組成人員，可能偏重特地縣市或特定職務，如由工會決定事業單位勞工可否延長工作時間時，往往產生偏差，例如：由特定工作型態(區域)不需延長工作時間之勞工所組成工會，決定其他工作型態(區域)需延長工作時間之勞工應否延長工作時間。尤有甚者，因工會由特定工作型態之勞工所組成時，往往會以其他工作型態之勞工權益，作為與雇主協商、交換利益之手段，此顯非勞動基準法第 32 條第 1 項規定之立法原意。

5. 由比較法之觀點，亦強化此部分違憲之論述。論文中敘明：「對於參與決定之勞工代表的正當性，比較法上多由全體勞工選舉產生（如英國、法國、德國、義大利、歐盟相關指令），縱由工會指派，亦以該工會能代表多數勞工為限（日本、韓國）。相形之下，勞基法第 32 條第 1 項對於行使同意之工會，未作任何相對應的規定，致使勞工選擇加班工作之自由，可能受制於一個不具正當性的工會的（不）同意。」(聲證 22 號第 139 頁)

(三) 林更盛教授認為勞動基準法第 32 條第 1 項規定違憲的理由第二點，係基於延長工作時間的特性：

1. 論文中敘明：「與勞基法第 24 條加班工資加成的規定合併觀察，延長工作是否、或在何種條件下，屬勞工應受維護之權益，基於不同價值觀、個別的家庭、經濟條件與生涯規劃（如單身、計畫成家、結婚、子女幼年或已成人、接近退休年齡）等因素，容有個人差異—近來工作時間法制多強調工作與生活的平衡、工作時間的彈性化，也正與此想法相呼應—，本難一概而論，因此延長工作也未必適宜全由工會代替勞工決定。」(聲證 22 號第 133 頁)

2. 由比較法之觀點，亦強化此部分違憲之論述：

論文中敘明：「採取參與程度較高／事項較廣的德國，為了維護個別勞工的契約自由，一方面明確地將個別約定排除於參與決定事項之外，另一方面也採取勞動法上的『有利原則』——此原則亦為國際勞工組織（ILO）1951 年『第 91 號集體協議的建議書』（Collective Agreements Recommendation, 1951, No. 91）第 3 條第 3 項所明定和臺灣學說所承認——，讓個別約定的有利勞動條件，仍能保有效力。對比之下，勞基法第 32 條第 1 項在個別勞動法層次，讓個別勞工無法個別約定有利的勞動條件（工會全面的否決權），這忽略了：延長工作時間是否、或在何種條件下，屬勞工應受維護之權益，有勞工個別之差異，本難一概而論（前述『貳、二、理由二』）。上述規定也無法透過勞工參與決定的想法加以正當化；因為在此所涉及的是勞工個別同意，與集體因素無涉，不應成為共同決定的事項；並且這也抵觸了『有利原則』。故應認系爭規定過度限制勞工的職業／契約自由而為違憲。」（聲證 22 號第 140 頁）

（四）林更盛教授認為勞動基準法第 32 條第 1 項規定違憲的理由第三點，係因為該條項賦予工會「超過對等的共同決定權限」而過度限制雇主之營業自由、契約自由，此部分特別可以從比較法觀點得到印證：

1. 論文中敘明：「勞基法第 30 條以下（含第 32 條）須得工會／勞資會議同意的規定，是在雇主與工會的團體協商法制之外，基於勞工參與決定（特別是共同決定（co-determination））的想法，設立（近似於）勞工議會（works council）、參與勞動條件的形成。」

(聲證 22 號第 133 頁)

2. 林更盛教授參照比較法，認為勞動基準法第 32 條第 1 項規定不當賦予工會超過對等的共同決定權限，論文中敘明：

「勞基法第 32 條第 1 項，在集體勞動法層次，讓雇主無法透過其他機關之決定，以取代勞方之同意（工會終局的否決權），這並無法透過勞工參與的想法加以正當化。」(聲證 22 號第 140 頁)

「因為：1.姑且不論系爭規定，在勞工參與的事項與程度上，不僅遠遠超越了無勞工議會制度的如新加坡、美國、加拿大；讓僅僅承認資訊、諮商權如日本、英國、義大利以及歐盟基本權利憲章與相關指令，自嘆弗如；也讓勞工參與事項原則上以不涉對價關係為限的韓國以及類似的法國，相形見絀。」(聲證 22 號第 140 頁)

「2.縱在廣泛承認共同決定事項的德國，在未得勞方同意時，德國法仍使雇主保有透過其他機關（由中立第三人擔任主席的『協議委員會』）之議決，取代『勞工代表會』同意的可能性。這意味著：在集體勞動法上，德國法上的勞方同意權並未達到終局否決權的程度。」(聲證 22 號第 140 頁)

「對比之下，勞基法第 32 條第 1 項賦予工會全面（已如上述）且終局的否決權，亦即賦予工會『超過對等的共同決定權限』（überparitätische Mitbestimmung），這造成過度限制雇主的營業／契約自由」(聲證 22 號第 140 頁)

- (五) 綜上所述，林更盛教授以認為基於工會組織的特性（欠缺同意的正當性），延長工作之特性（勞工個別差異／有利原則），以及賦

予工會『超過對等的共同決定權限』，勞基法第 32 條第 1 項以工會同意為手段，以維護勞工健康為目的，但這二者之間「難謂存有實質關聯」，是過度限制勞雇雙方的職（營）業／契約自由而為違憲(聲證 22 號第 140 頁)。此部分學者專家之意見，應得作為憲法法庭參考。

三、參照聲證 22 號林更盛教授整理之各國比較法，益證勞動基準法第 32 條第 1 項規定，顯然過度侵害勞雇雙方的職業自由、營業自由及契約自由：

(一)林更盛教授整理美國、新加坡、加拿大、日本、韓國、英國、義大利、法國、歐盟等比較法，均未見如我國勞動基準法第 32 條第 1 項規定，未考量工會之代表性而逕自賦予工會得片面決定(否決)勞工個別勞動事項(延長工時)，(聲證 22 號第 133 至 139 頁)。

(二)即使與德國模式相比，我國勞動基準法第 32 條第 1 項規定亦顯著限制勞雇雙方的職業自由、營業自由及契約自由：

1. 林更盛教授論文中敘明德國模式：「與本文議題最相接近的是：『廠場組織法』第 87 條規定：對於工作時間的起訖、休息、各個工作日的工作時數分配（第 1 項第 2 款）、暫時延長或縮短工作時間（第 1 項第 3 款），『勞工代表會』有同意權（即所謂的共同決定權，Mitbestimmungsrecht）。但應注意的是：(1)這以該事項涉及到勞工集體因素為前提，並不包括單純地勞雇雙方的個別約定。(2)得行使同意權『勞工代表會』的成員是由全體勞工所票選，而非工會直接指派（已如前述）。又(3)第 87 條第 2 項規定：雇主和『勞工代表會』雙方無法獲致協議時，該事項應另外交由『協

1 議委員會』(Einigungsstelle)。議決之。『協議委員會』是由雇方和
2 『勞工代表會』推選同數額委員組成，並由雙方共同推選一位中
3 立者 (unparteiisch)擔任『協議委員會』主席 (第 76 條第 2 項規
4 定)。若雙方對於應推派之主席人選意見不一致時，應由勞動法
5 院決之 (第 76 條第 3 項規定)。『協議委員會』應於討論後以多
6 數決 (Stimmenmehrheit) 作成決議。於第一輪投票時，主席不得
7 參與投票；但第一輪投票若無法達成多數決時，經再次討論該議
8 案後的第二輪投票時，主席得參與投票。」(聲證 22 號第 137 頁)

9 2. 由上可知，有關德國廠場組織法所涉事項係勞工集體因素為前提
10 而不含單純勞雇之個別約定；又勞工代表會係由「全體勞工」選
11 舉產生，顯然與我國勞動基準法第 32 條第 1 項規定未考量工會
12 代表性有所不同；且勞工代表會並不具片面否決之權力，而係有
13 推舉中立者擔任協議委員會之決定機制，亦與我國勞動基準法第
14 32 條第 1 項規定賦予工會得片面否決之權力，顯然有別。

15 (三) 另，德國模式係有考量到個別勞工意願之有利原則，與我國勞動
16 基準法第 32 條第 1 項規定無視個別勞工意願，顯屬不同：

17 1. 林更盛教授論文中敘明德國模式：「為維護個別勞動契約的契約
18 自由，德國法除了將上述勞方共同決定事項、限於涉及勞工集體
19 因素者外，更採取『有利原則』(Günstigkeitsprinzip)……勞動法之
20 所以允許勞動條件得透過勞方集體地形成，目的在於彌補個別勞
21 工在結構上協商能力的不足、提供勞動條件的基本保護
22 (Mindestschutz)。是以，根據『有利原則』」更有利於勞工的個別
23 約定、當然是被允許的 (immerermöglicht)。德國通說認『有利原
24 則』是勞動法上的一般法律原則；並在廠場協議 (即雇主和『勞

工代表會』所達成的協議，Betriebsvereinbarung）和個別勞動契約間，亦有適用。因為從憲法的角度，對個別勞工而言，勞方的參與決定仍然是他主（Fremdbestimmung）、而非自主（Selbstbestimmung）。何況相對於團體協約，勞工尚能藉由不加入工會而免受拘束，但對於廠場協議卻無此可能—後者對於勞工形成一個『無從迴避的強制合作的秩序』（„eine unentrinnbare zwangskorporatistische Ordnung dar"）—；這是侵入了個別勞工的契約自由，必須是為了正當目的、且需符合比例原則。干預個別勞工所約定的更有利條件，既無必要，因此是違憲的。至於有利與否？一般而言，讓個別勞工有不同的選擇，都可認為是有利的；配合勞工個別需求所約定的工作時間起迄，亦同。針對延長工作時間，既然勞工將因此獲得更廣泛的工作時段的選擇，以及獲得相對較高的工資、補休假的可能，因此通說。認為這對於選擇延長工作的個別勞工是有利的勞動條件。」（聲證 22 號第 137 至 138 頁）

2. 由上可知，德國模式尚且考慮到個別勞工自由決定延長工作時間之意願，與我國勞動基準法第 32 條第 1 項規定將工會決定凌駕於個別勞工意願之上，造成他決取代自決之情形，二者顯屬有別，益加證明勞動基準法第 32 條第 1 項規定，顯然過度侵害勞雇雙方的職業自由、營業自由及契約自由，實為各國比較法所罕見。

玖、結論：

案關確定裁判所適用法規範即勞動基準法第 32 條第 1 項規定，限制雇主及勞工得依其自由意志合意延長工作時間之權利，該規定侵害人民基本權利已如前述，該等裁判亦未依憲法意旨為判決，懇請憲法法庭

宣告違憲之判決，以維護人民依憲法規定享有之基本權利。

謹 狀

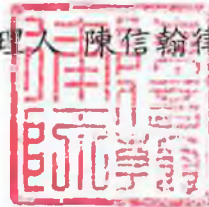
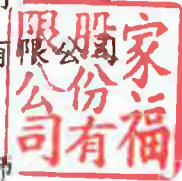
憲法法庭 公鑒

中 華 民 國 1 1 3 年 3 月 7 日

聲 請 人 家福股份有限公司

法定代理人 羅智先

訴訟代理人 陳信翰律師



附：訴訟代理人委任狀正本一件。

供證明或釋明用之證據

編號	證據名稱或內容
聲證 1	司法院大法官 109 年度憲三字第 41 號聲請解釋案之不同意見書
聲證 2	臺灣大學法律系教授陳自強著，契約之成立與生效，第 154 至 158 頁
聲證 3	工商時報 108 年 5 月 20 日報導
聲證 4	東森新聞雲 106 年 11 月 30 日報導
聲證 5	臺灣桃園地方法院 106 年簡字第 9 號行政判決
聲證 6	中正大學勞工關係學系教授楊通軒著，個別勞工法理論與實務，第 383 至 384 頁
聲證 7	中正大學勞工關係學系教授楊通軒著，勞工保護法理論與實務，第 115、116、210 頁
聲證 8	行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令
聲證 9	勞動部勞動及職業安全衛生研究所-各國工時制度暨相關配套措施之比較研究，第 61 至 68 頁
聲證 10	勞動部勞動及職業安全衛生研究所-各國工時制度暨相關配套措施之比較研究，第 91 至 92 頁
聲證 11	勞動部勞動及職業安全衛生研究所-各國工時制度暨相關配套措施之比較研究，第 103 頁
聲證 12	《彰顯憲法與尊重立法之間—美國司法裁判方法的借鏡》，楊智涵

	著，國立政治大學法律學研究所碩士論文，2006 年，頁 20-47
聲證 13	立法院第 5 屆第 1 會期第 4 次會議議案關係文書(節本)
聲證 14	立法院第 5 屆第 1 會期衛生環境及社會福利委員會第 19 次全體委員會會議紀錄
聲證 15	勞動部編印，108 年 8 月勞動統計月報，第 32 至 33 頁
聲證 16	行政院勞工委員會 100 年 11 月 25 日勞動 2 字第 1000091838 號函釋
聲證 17	國際勞工公約第 87 號公約
聲證 18	公民與政治權利國際公約
聲證 19	經濟社會文化權利國際公約
聲證 20	釋字第 807 號解釋蔡炯燉大法官提出意見書(黃虹霞大法官加入，定期失效部分除外)
聲證 21	釋字第 807 號解釋黃虹霞大法官提出意見書(蔡炯燉大法官、蔡明誠大法官加入)
聲證 22	林更盛教授著，「從釋字第 807 號解釋論工會加班同意權的違憲疑義」，月旦法學雜誌第 322 期，第 131 頁至第 140 頁

1

附屬文件之名稱及其件數

編號	文件名稱或內容
附件 1	臺灣臺南地方法院 112 年度簡字第 14 號行政訴訟判決
附件 2	高雄高等行政法院高等行政訴訟庭 112 年度簡上字第 40 號判決
附件 3	臺北高等行政法院高等行政訴訟庭 112 年度訴字第 334 號判決
附件 4	最高行政法院 112 年度上字第 697 號裁定
附件 5	臺北高等行政法院高等行政訴訟庭 112 年度訴字第 491 號判決
附件 6	最高行政法院 112 年度上字第 787 號裁定